



MEMORIA FINAL MARZO 2020

MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2002, POR LA QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DE SERVICIO MURCIANO DE SALUD.

Se emite esta memoria en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y con arreglo a la Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno, de fecha 6 de febrero de 2015, por el que se aprueba la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN).

Esta memoria sigue el formato de memoria abreviada, se acompaña de una ficha resumen y consta de los siguientes apartados:

A) FICHA RESUMEN

B) MEMORIA

1.- Justificación de la MAIN abreviada.

2.- Oportunidad y motivación técnica.

2.1.- Motivación.

2.2.- Objetivos.

2.3.- Alternativas consideradas.

3.- Descripción del contenido y tramitación.

3.1.- Contenido.

3.2.- Tramitación.



4.- Análisis de impactos.

4.1.- Impacto presupuestario.

4.2.- Memoria económica Subdirección General Tecnologías de la Información.

4.3.- Impacto presupuestario en los ingresos.

4.4.- Análisis de cargas administrativas.

4.5.- Impacto por razón de género.

4.6.- Impacto por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

4.7.- Otros impactos.

4.7.1.- Impacto en materia de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

4.7.2.- Impacto en la sociedad y en el Servicio Murciano de Salud.

4.8. Impacto en la infancia y adolescencia e impacto en las familias.



FICHA RESUMEN

Consejería/ Órgano proponente	Consejería de Salud/ Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud	FECHA	Marzo 2020 MAIN final
Título de la norma	Orden de la Consejería de Salud, por la que se modifica la Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.		
Tipo de Memoria	Abreviada		
OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA			
Situación que se regula	Los procedimientos de selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.		
Objetivos que se persiguen	<p>Los objetivos cuya consecución se pretenden son <u>en líneas generales</u>, los siguientes:</p> <p>1º. Actualizar los procedimientos de selección del personal estatutario temporal, adecuándolos a las necesidades actuales en materia de llamamientos, según el tipo de los nombramientos ofertados.</p> <p>2º.- Corregir los problemas de funcionalidad que el sistema de selección de personal que ha revelado a lo largo de los años.</p> <p>3º.- Adecuar los procedimientos de selección a las nuevas exigencias de tramitación electrónica, incorporando la autobaremación de los méritos por los aspirantes y la presentación telemática, no solo de las solicitudes sino también de la subsanación de defectos y presentación de recursos.</p> <p>4º.- Creación de la Comisión Técnica de Selección, órgano encargado de unificar y coordinar los criterios de aplicación de los baremos fijados en cada categoría/opción.</p>		



<p>Principales alternativas consideradas</p>	<p>Inicialmente se planteó elaborar una nueva Orden reguladora del procedimiento de selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de salud. Ello conllevaba la derogación de la Orden de la Consejería de Sanidad y Consumo, de 12 de noviembre de 2002.</p> <p>Finalmente, se tomó la decisión de elaborar un proyecto de Decreto relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos y por ende, introducir modificaciones en la Orden en vigor.</p>
---	--

<p align="center">CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</p>	
<p>Tipo de norma</p>	<p>Orden modificativa de la Consejería de Salud.</p>
<p>Estructura de la norma</p>	<p>La norma se estructura en:</p> <p>Una parte expositiva.</p> <p>Una parte dispositiva, que consta de un artículo único dividido en veintiocho apartados, referidos a las modificaciones de los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 15 ter, 16, 16 bis, 17, 18, 19, 20, 21 y del capítulo II; y asimismo y a la derogación de los capítulos III y IV.</p> <p>Una parte final, que se divide en una disposición adicional única, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y dos disposiciones finales.</p>
<p>Adecuación al orden de competencias</p>	<p>Artículos 51 y 52 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.</p> <p>La Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia, atribuye las competencias en materia sanitaria a la Consejería de Salud, y al Servicio Murciano de Salud la ejecución de las mismas.</p> <p>El artículo 27 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud.</p>



Normas afectadas	<p>La Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.</p>
Informes recabados	<p>Informe del Servicio de Selección de la Subdirección General de Recursos Humanos.</p> <p>Informes del Servicio Jurídico de la Subdirección General de Recursos Humanos.</p> <p>Informe del Servicio de Planificación y Coordinación Económica, de la Subdirección General de Asuntos Económicos.</p> <p>Informe de la Subdirección General de Tecnologías de la Información.</p>
Trámite de audiencia	<p>El borrador de proyecto de Orden se sometió a la consideración de la Comisión Mixta prevista en el artículo 3 de la Ley 5/2001, de Personal Estatutario, en reunión celebrada el 3 de julio de 2018.</p> <p>Posteriormente, en el borrador de proyecto de Orden modificativa participaron las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, a través de grupos de trabajo y finalmente fue negociado en el seno de la citada Mesa en dos ocasiones, el 16 de julio de 2018 y el 21 de marzo de 2019.</p> <p>Posteriormente, tras la emisión del Dictamen del Consejo Jurídico y por recomendación de éste, también se ha abierto con carácter general para cualquier interesado un trámite de audiencia durante un periodo de 20 días previa publicación del proyecto y de la MAIN inicial en el Portal de la Transparencia.</p>



ANÁLISIS DE IMPACTOS

Impacto económico y presupuestario

La aplicación de la Orden de modificación no comporta impacto económico relevante que pueda repercutir en los actuales costes de personal del Servicio Murciano de Salud. Más bien llevará asociado una disminución del coste de baremación y de gestión de la documentación que conlleva el actual modelo.

Asimismo, tampoco repercute sustancialmente en los ingresos, debiendo mantenerse los mismos, al derivarse su importe del pago de tasas correspondientes a la inscripción de los aspirantes a las distintas Bolsas de Trabajo, y mientras no se proceda a la reapertura de las bolsas de trabajo en las que se encuentra suspendida la presentación de nuevas inscripciones, el número de inscripciones, y actualizaciones de méritos será similar.

Desde el punto de vista de las cargas administrativas, la utilización de medios telemáticos por los aspirantes va a suponer una importante reducción de costes, que se cifra, de manera aproximada en un ahorro de 124 € (206 - 82 €), a partir de un ejemplo con aportación inicial de 10 documentos acreditativos de méritos, tal y como queda reflejado en el informe de impacto económico y presupuestario.

Además, la reducción de cargas administrativas aún debe ser muy superior en las sucesivas actualizaciones y aportación de nuevos méritos por parte de los aspirantes inscritos, que no estarán obligados a realizar solicitudes complementarias con toda la aportación convencional, sino que accederán directamente a través de su perfil, sin necesidad de presentar nuevas solicitudes.

En lo que se refiere a recursos materiales, se requiere la implantación y el desarrollo de una nueva aplicación



	<p>informática que se ha valorado por la Subdirección General de Tecnologías en 35.000 € (IVA incluido) sin que se prevea coste alguno de mantenimiento posterior.</p>
Impacto de género	<p>La norma tiene un impacto de género positivo, ya que se positiviza el derecho a la incorporación al puesto de trabajo ofertado de las aspirantes a las Bolsas de Trabajo del Servicio Murciano de Salud que se encuentren en situación de riesgo de embarazo, en incapacidad temporal derivada de patologías del embarazo, disfrutando del permiso de maternidad, o del periodo legalmente establecido para la lactancia, si el mismo se extendiera más allá del periodo de duración de la situación protegida, siempre que persistan las necesidades del mismo.</p> <p>Asimismo, se recoge expresamente el mismo derecho para los aspirantes que se encuentren disfrutando el permiso de paternidad.</p>
Impacto por razón de orientación sexual e identidad de género	<p>El impacto por razón de orientación sexual e identidad de género es nulo.</p>
Otros impactos	<p>Impacto en materia de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p> <p>La norma tiene un impacto positivo en la accesibilidad universal e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que:</p> <p>El desarrollo de herramientas telemáticas para la gestión de los procesos en los que participa el interesado incide en la accesibilidad universal e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.</p>



Se incrementa la obligación actual de asignación de nombramientos de naturaleza interina o de larga duración a las personas que tengan la condición de discapacitados, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, obligando a que la referencia del 4% para dicha asignación, lo sea no solamente del total de nombramientos de interinidad y larga duración suscritos, sino también de los eventuales y de sustitución suscritos en cada categoría/opción y área de salud y ámbito.

Impacto en la sociedad y en el Servicio Murciano de Salud.

La reducción de la temporalidad demandada desde todos los ámbitos y deseable desde el punto de vista de la tranquilidad económica del trabajador, lleva a la Administración a la realización de diversos procedimientos de consolidación que deben llevar, a su vez, a realizar un análisis de la repercusión que tendrán en la contratación de personal y, por tanto, en las expectativas de los aspirantes a un contrato. Tan solo cabe imaginar la frustración de todos aquellos aspirantes que legítimamente han participado en el proceso de selección a través de bolsa de trabajo, pagando unas tasas, con la expectativa de un puesto de trabajo que nunca llega.



MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2002, DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO, POR LA QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD.

1.- JUSTIFICACIÓN DE LA MAIN ABREVIADA.

A través de esta memoria abreviada de análisis de impacto normativo, se analiza el proyecto de Orden por el que se modifica la Orden de 12 de noviembre, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

La memoria se presenta en forma abreviada, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y de acuerdo con el contenido establecido en el artículo 46.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, en la redacción dada en la disposición final primera de la Ley 2/2014, de 21 de marzo, de Proyectos Estratégicos, Simplificación Administrativa y Evaluación de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Se justifica esta opción por tratarse de una propuesta normativa de la que no se derivan impactos apreciables, ya que constituye una mera modificación de la Orden de selección actualmente en vigor, de forma que no resulta necesario tener que recurrir a una memoria completa, pero incluye la oportunidad de la norma, el impacto presupuestario y los impactos por razón de género, de orientación sexual y de derechos de las personas con discapacidad.

2.- OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.

2.1. Motivación.

La iniciativa normativa que se propone se justifica en el interés público de actualización de los procedimientos de selección del personal estatutario temporal



del Servicio Murciano de Salud resultando inalterables, en todo caso, los principios de accesibilidad a los puestos de trabajo en la Administración Pública que informan la Orden de 12 de noviembre de 2002 que se modifica.

La selección del personal temporal adquiere en el ámbito sanitario especial transcendencia, dada la necesidad de garantizar en todo momento el derecho a la asistencia sanitaria, requiriendo una ágil y eficaz incorporación del personal que resulte preciso para asegurar el derecho a la protección de la salud. Esto exige contar con procedimientos que, garantizando en todo momento los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad, tengan como finalidad la cobertura temporal de los puestos de trabajo, que no pueden ser atendidos por la plantilla del centro, la sustitución del personal estatutario del personal estatutario o la cobertura de la atención continuada.

Teniendo en cuenta tales circunstancias, se dictó la Orden de 12 noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud que, si bien ha dado respuesta integral a las necesidades que se suscitan en el ámbito que regula, ha devenido con el paso del tiempo ineficaz en determinados aspectos, fundamentalmente relacionados con la forma de realización de los llamamientos a los aspirantes. De hecho ha resultado necesario efectuar adaptaciones a la Orden de 12 de noviembre de 2002, por medio de resoluciones dictadas por el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, con el fin de actualizar y regular los procedimientos de selección, con mayor agilidad y eficacia, paliando los problemas de funcionalidad que arrastra el texto actual.

Por otra parte, el proceso de incorporación de los medios electrónicos en la actuación administrativa, ha permitido el ejercicio efectivo del derecho de los ciudadanos a relacionarse con la Administración a través de medios electrónicos, de conformidad con el Decreto 302/2011, de 25 de noviembre de Régimen Jurídico de la Gestión Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Inciendo en ese uso de medios electrónicos, se hace necesario modificar la Orden de 12 de noviembre de 2002 que se orientará, precisamente, a adecuar los procedimientos de selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud a las nuevas exigencias de tramitación electrónica y a implantar un sistema que permita la autobaremación de los méritos por los aspirantes; razones que acreditan la oportunidad y motivación de la propuesta normativa.



Para hacer efectiva la utilización de las tecnologías de la información en el ámbito de los procedimientos de concurrencia competitiva, la Consejería de Salud, a iniciativa del Servicio Murciano de Salud ha tramitado un proyecto de Decreto, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del personal estatutario fijo o temporal y de provisión de plazas del Servicio Murciano de Salud, recientemente aprobado mediante Decreto 293/2019, de 5 de diciembre, que da cobertura reglamentaria suficiente a la previsión contenida en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Finalmente, debemos señalar los aspectos novedosos que se van a incorporar en este proyecto normativo:

- a) Procedimiento íntegramente electrónico.
- b) La autobaremación de los méritos presentados por los propios interesados.
- c) Libre elección por el interesado de las Áreas de Salud, ámbitos asistenciales y tipos de nombramientos a los que opta, además de la libre determinación de los periodos de disponibilidad en la bolsa de trabajo.
- d) Actualización de los méritos con mayor frecuencia que la establecida actualmente, contemplándose la posibilidad de que se realice semestral o trimestralmente.
- e) Clasificación de los tipos de nombramientos, a efectos de los llamamientos, en función del tipo de y duración prevista de los mismos.
- f) Posibilidad de que al personal que preste servicio en la Administración Regional se le pueda ofertar cualquier tipo de nombramiento temporal, eliminándose la limitación actual por la que sólo se le puede ofertar un nombramiento en una opción distinta a la que tengan en la misma.
- g) Positivación del derecho de incorporación al puesto ofertado, a las aspirantes que se encuentren en las situaciones protegidas derivadas de embarazo, haciéndose extensivo este derecho a los aspirantes que se encuentren disfrutando el permiso de paternidad.
- h) Regulación específica de los procedimientos de selección extraordinarios o de urgencia, y para la cobertura temporal de puestos de trabajo con características especiales.
- i) La unificación de criterios que corrijan las diferencias de interpretación y aplicación de los baremos en cada categoría/opción a través de la Comisión Técnica de Selección.



2.2. Objetivos.

El propósito de la norma es modificar la Orden de 12 de noviembre de 2002 con los siguientes objetivos:

1º.- Actualizar los procedimientos de selección del personal estatutario temporal, adecuándolos a las necesidades actuales en materia de llamamientos, según el tipo de los nombramientos ofertados.

2º.- Corregir los problemas de funcionalidad que el sistema de selección de personal que ha revelado a lo largo de los años.

3º.- Adecuar los procedimientos de selección a las nuevas exigencias de tramitación electrónica, incorporando la autobaremación de los méritos por los aspirantes y la presentación telemática, no solo de las solicitudes sino también de la subsanación de defectos y reclamaciones.

4º.- Creación de la Comisión Técnica de Selección, órgano encargado de unificar y coordinar los criterios de aplicación de los baremos fijados en cada categoría/opción.

2.3. Alternativas consideradas.

Las dos alternativas planteadas por la Dirección General de Recursos Humanos han sido las siguientes:

Alternativa 1: Tramitar un proyecto de Orden de Selección de personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud, que derogará la actual Orden de selección de personal temporal de la Consejería de Sanidad y Consumo de 12 de noviembre de 2002.

Alternativa 2: Tras la tramitación del proyecto de nueva Orden y teniendo en cuenta las consideraciones realizadas en el informe jurídico, de fecha 11 de julio de 2018, se consideró más adecuado iniciar la elaboración de un Decreto que regulara la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del personal estatutario fijo o temporal del Servicio Murciano de Salud, y de un proyecto de Orden modificativa de la actualmente en vigor.



3.- DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO Y TRAMITACIÓN.

3.1. Contenido.

El proyecto de Orden tiene la siguiente estructura: una parte expositiva, una parte dispositiva compuesta por 1 artículo único dividido en 28 apartados y una disposición final dividida en 1 disposición adicional, 3 disposiciones transitorias, 2 disposiciones finales.

En el **apartado uno**, se da nueva redacción el artículo 2, consistente en la supresión del procedimiento de selección del personal estatutario temporal.

En el **apartado dos**, se da nueva redacción al artículo 3, estableciendo la Comisión Técnica de Selección de la que dependen las Subcomisiones Técnicas Específicas.

En el **apartado tres**, se modifica el título del Capítulo II, que pasa a denominarse “Procedimiento ordinario derivado del concurso de méritos”.

En el **apartado cuatro**, se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 4, a fin de actualizar la remisión normativa que se efectúa respecto a las personas con discapacidad y se añade un nuevo apartado 4, en relación a la forma de acreditación y los requisitos necesarios para la inscripción en las diferentes bolsas de trabajo.

En el **apartado cinco**, se da nueva redacción al artículo 5, implantando la utilización de los medios electrónicos para la presentación de solicitudes y méritos por los aspirantes, así como para la autobaremación de los méritos.

En el **apartado seis**, se sustituye el artículo 6, relativo a la valoración de méritos, que pasa a denominarse “Comisiones de Selección. Composición y funcionamiento”, destacándose como mejora frente a la regulación actual, la creación de la Comisión Técnica de Selección como órgano encargado de unificar y coordinar los criterios de aplicación de los baremos fijados en cada categoría/opción, y de las Subcomisiones Técnicas Específicas, que responden a la especificidad de valoración de los méritos en cada una de las distintas categorías/opciones.

En el **apartado siete**, se sustituye el artículo 7, relativo a la composición y funcionamiento de la Comisión de Selección, por el texto siguiente: “Valoración de méritos. Criterios generales, siendo las Subcomisiones Técnicas Específicas las encargadas de comprobar y valorar los méritos alegados y aportados por los aspirantes.



En el **apartado ocho**, se añade un último epígrafe en el apartado 1 del artículo 8, relativo a la declaración responsable sobre el cumplimiento del artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

En el **apartado nueve**, se elimina el Capítulo III, pasando los artículos en él contenidos a formar parte del Capítulo II, titulado “Procedimiento ordinario por concurso de méritos”.

En el **apartado diez**, se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 10, denominado “Bolsas de trabajo”, y se añade un nuevo apartado 3, por el que queda establecido que la creación de nuevas bolsas de trabajo se realizará mediante la publicación de la correspondiente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En el **apartado once**, se modifica el apartado j) del artículo 11 relativo a las “Convocatorias específicas”, y se añade un nuevo apartado l) sobre el periodo de referencia en el que periódicamente se valorarán los méritos.

En el **apartado doce**, se da nueva redacción al artículo 12 relativo a la “Admisión de aspirantes” que establece el procedimiento a seguir desde la presentación de solicitudes hasta la resolución que incluya el número de aspirantes admitidos, con la novedad de que las subsanaciones deberán cumplimentarse a través de la plataforma informática y de los recursos de alzada ante el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, en sede electrónica.

En el **apartado trece**, se sustituye el artículo 13, relativo a la “Composición de la Comisión de Selección”, por el texto siguiente: “Revisión y valoración de los méritos de los aspirantes admitidos”, y se establece el procedimiento de valoración de méritos, indicando que las puntuaciones resultantes de la autobaremación realizada por el aspirante no serán, en ningún caso, vinculantes para la Administración.

En el **apartado catorce**, se sustituye el apartado 1 del artículo 14, relativo a la “Constitución de la Bolsa de Trabajo” por el contenido del apartado 2, y se añade un nuevo apartado 2, estableciendo que, excepcionalmente, si una vez entrada en vigor las bolsas de trabajo de las distintas categorías y opciones se vieran incrementadas las necesidades de provisión de puestos, el Director Gerente podrá acordar el inicio de un nuevo procedimiento de revisión y valoración de expedientes.

En el **apartado quince**, se añade un nuevo apartado 1 y 6 en el artículo 15, relativo al “Procedimiento a seguir para ofrecer los nombramientos a los aspirantes”,



cambiando la numeración de los apartados 1, 2, 3 y 4 que pasan a ser los apartados 2, 3, 4 y 5 respectivamente.

En el **apartado dieciséis**, se da nueva redacción al artículo 15 bis, relativo a “Orden de prelación de llamamientos” con la novedad de que se podrá priorizar la experiencia en actividades determinadas para ocupar puestos pertenecientes al subgrupo A2 sanitarios en las Unidades de Cuidados Intensivos y Unidades de Diálisis, cuando se realicen llamamientos masivos y/o se den circunstancias excepcionales durante los periodos de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad.

En el **apartado diecisiete**, se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 15 ter, relativo a la “Reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad” contemplando que del total de nombramientos temporales que se realicen en cada bolsa de trabajo se asignará un 4% a las personas que, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de personas con discapacidad y de su inclusión total, tengan la condición de discapacitadas.

En el **apartado dieciocho**, se da nueva redacción al artículo 16, relativo a la “Disponibilidad en Bolsa de Trabajo”, distinguiendo situaciones en función de los distintos tipos de nombramientos que se oferten, según orden de puntuación.

En el **apartado diecinueve**, se añade el artículo 16 bis, relativo al “Periodo de prueba y revocación por falta de capacidad” estableciendo que la incoación y tramitación del procedimiento contradictorio para declarar la falta de capacidad funcional, corresponderá a las Gerencias de Área de salud y/o a los órganos directivos correspondientes.

En el **apartado veinte**, se sustituye el artículo 17, relativo a la “Bolsa de Trabajo de carácter permanente”, por el texto siguiente: “Suspensión en Bolsa de Trabajo”, considerando como novedad que la falta de contestación a las llamadas telefónicas realizadas a los aspirantes, se entenderá como una renuncia al tipo de nombramiento de mayor duración ofertado, siempre que se cumpla lo establecido en este artículo.

En el **apartado veintiuno**, se suprime el Capítulo IV, relativo al “Procedimiento derivado de las pruebas selectivas de acceso”, mientras que el **apartado veintidós** deja vacío de contenido el artículo 18; asimismo, el **apartado veintitrés** modifica el título del Capítulo V pasando a denominarse “Procedimiento de urgencia y procedimiento extraordinario. El **apartado veinticuatro** da nueva



redacción al artículo 19, mientras que el **apartado veinticinco** da nueva redacción al artículo 20 y el **apartado veintiséis** hace lo propio con el título y contenido del artículo 21.

Finalmente, el **apartado veintisiete** suprime el artículo 22 mientras que el **apartado veintiocho** da nueva redacción a los apartados 1,2 y 5 del artículo 23.

La **disposición adicional única**, establece que el Servicio Murciano de Salud deberá publicar a través de la web Murciasalud el texto refundido resultante de la Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, con la incorporación de las modificaciones introducidas.

La **disposición transitoria primera** introduce una previsión de incorporación de oficio de las solicitudes y méritos presentados en papel desde la finalización de los últimos periodos de referencia hasta la entrada en vigor.

La **disposición transitoria segunda** clarifica la vigencia de las bolsas de trabajo actuales.

La **disposición transitoria tercera** establece las especificidades sobre los llamamientos de duración igual o inferior a 3 días a partir de la entrada en vigor del nuevo periodo de referencia.

La **disposición derogatoria única** procede a la derogación de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Orden y, en particular, la Resolución de 11 de mayo de 2016 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, por la que se fija el procedimiento a través del que se deberán cumplimentar en Internet las solicitudes relacionadas con las bolsas de trabajo en el Servicio Murciano de Salud.

La **disposición final primera** establece las facultades de aplicación y ejecución.

La **disposición final segunda** fija la fecha de entrada en vigor.

3.2. Tramitación.

La tramitación de este proyecto se debe realizar de conformidad con los trámites establecidos en el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.



Este proyecto ha sido impulsado por la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, a través del Servicio de Selección de su Subdirección General, con el siguiente iter procedimental:

1º) El proyecto normativo se inició en el seno de las reuniones celebradas del grupo de trabajo de Bolsa, conformado por la Administración y la representación de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, durante el pasado ejercicio 2018, que culminaron con la elaboración de un borrador de proyecto de una nueva Orden de selección del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, que sustituyera a la actualmente en vigor, Orden de 12 de noviembre de 2002.

2º) Con fecha 11 de julio de 2018, se emitió un informe jurídico sobre el proyecto de Orden, en él se realizaron observaciones tanto de fondo como de forma.

3º) Con fecha 16 de julio de 2018, el citado borrador fue negociado en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad.

4º) Con fecha 24 de julio de 2018, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, elevó una propuesta al Consejo de Administración del citado organismo, para la aprobación de la iniciativa normativa de proyecto de Orden de la Consejería de Salud, por la que se modifica la Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal temporal del Servicio Murciano de Salud, y que fue aprobada mediante Acuerdo de la misma fecha.¹

5º) Con fecha 18 de septiembre de 2018, la Subdirección General de Nuevas Tecnologías emitió un informe que valoraba en 35.000 euros el coste económico de las modificaciones necesarias para implementar las nuevas funcionalidades que hagan posible la autobaremación de los méritos por los aspirantes de la Bolsa de Trabajo.

6º) Con fecha 21 de marzo de 2019, la Mesa Sectorial de Sanidad negoció y aprobó, con el visto bueno de la Organización Sindical UGT, un texto de proyecto normativo de modificación de la Orden actualmente en vigor.

7º) Tras ello, con fecha 27 de marzo de 2019, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud elevó una nueva propuesta al Consejo de Administración del citado organismo, para la aprobación de la iniciativa normativa de proyecto de Orden

¹ Se hace constar que si bien el título de la propuesta figura que la iniciativa normativa consiste en la modificación de la Orden de 12 de noviembre de 2002, se trata de un error ostensible al visualizar el texto que se adjunta a la propuesta, consistente en un proyecto de nueva Orden.



de la Consejería de Salud, por la que se modifica la Orden 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud, siendo aprobada mediante Acuerdo, de fecha 29 de marzo de 2019.

8º) Con fecha 2 de abril de 2019, la Subdirección General de Asuntos Económicos emitió el preceptivo informe de Impacto presupuestario del proyecto normativo.

9º) Por su parte, con fecha 6 de mayo de 2019, el Servicio Jurídico de Recursos Humanos, emitió un informe al proyecto de Orden modificativa, proponiendo la introducción de modificaciones en algunos de los apartados de los artículos objeto de modificación, con el fin de mejorar su redacción, subsanar erratas y adecuar su contenido y regulación.

10º) Visto el citado informe, la Subdirección General de Recursos Humanos introdujo en el proyecto de Orden las modificaciones propuestas y tras ello, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, dio cuenta al Consejo de Administración del citado organismo, quien en fecha 16 de mayo de 2019, tomó conocimiento y dio conformidad a dichas modificaciones.

11º) Posteriormente, por parte de la Subdirección General de Recursos Humanos se recomendaron algunos cambios adicionales, fundamentalmente relacionados con la parte final del texto, la reelaboración de algunos artículos y la inclusión de nuevas previsiones sobre la tramitación de recursos y subsanaciones a través de la plataforma electrónica. Estas recomendaciones fueron objeto de un nuevo informe del Servicio Jurídico, de fecha 16 de mayo de 2019.

12º) A su vez, de manera complementaria, la Subdirección General de Recursos Humanos propuso introducir un cambio negociado en la Mesa Sectorial, que no había sido recogido en los borradores de proyectos anteriores, sobre la posibilidad de que los aspirantes que lleven al menos dos años en una vacante puedan optar a nuevos nombramientos en otras Áreas de Salud sin penalización, facilitando de esta manera la movilidad.

13º) Así con fecha 22 de mayo de 2019, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud dio cuenta al Consejo de Administración del citado organismo de las nuevas modificaciones introducidas en el proyecto de Orden de fecha 23 de mayo de 2019, tomó conocimiento y dio conformidad a dichas modificaciones.

14º) Finalmente, el 27 de mayo de 2019, el Servicio de Selección emitió un informe sobre aspectos de funcionalidad que podrán afectar en la gestión diaria y



habitual de la Bolsa de Trabajo, tanto en relación al procedimiento de baremación de los méritos, como en relación al procedimiento de la realización de los llamamientos a los aspirantes.

15º) Posteriormente, el Servicio Murciano de Salud remitió a la Secretaría General de la Consejería de Salud el proyecto y expediente tramitado hasta la fecha para la prosecución del mismo. Tras la emisión del informe preceptivo de la Vicesecretaría, en la que se formularon determinadas observaciones de técnica normativa que fueron incorporadas al texto resultante, el proyecto de Orden fue sometido a Dictamen preceptivo del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, como última trámite preceptivo y obligado antes de cualquiera aprobación de la norma.

16º) En dicho Dictamen, el Consejo Jurídico efectúa un profundo análisis jurídico-normativo del proyecto y del expediente tramitado, formulando diversas consideraciones al texto propuesto, tres de ellas de carácter esencial y el resto de consideraciones formuladas para la mejora del proyecto analizado.

Por lo que respecta a las cuestiones formales, cabe reseñar que el Consejo Jurídico apunta que el procedimiento de elaboración y tramitación de estas normas se ha ajustado en líneas generales a lo que resulta exigible por el ordenamiento jurídico, indicando únicamente que habría sido aconsejable, aunque no preceptivo, haber abierto un periodo de trámite de audiencia en aras al general conocimiento del proyecto y a una mayor transparencia, animando incluso a que éste se lleve a cabo incluso con posterioridad a su propio Dictamen.

Pues bien, esta sugerencia ha sido acogida y el proyecto normativo junto con su MAIN inicial se remitieron para su publicación, tras la aprobación por Consejo de Gobierno del Decreto 293/2019, de 5 de diciembre, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del personal estatutario fijo o temporal y de provisión de plazas del Servicio Murciano de Salud como paso obligado y previo, al Portal de la Transparencia abriéndose formalmente un trámite de audiencia de 20 días, a partir del correspondiente anuncio publicado en fecha 11 de enero, y corregido en fecha 16 de enero, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Además, desde este punto de vista formal el Dictamen apreció la falta de análisis de impacto normativo en la infancia, adolescencia y familia, lo que ha sido subsanado en la presente MAIN final del proyecto.

En cuanto a las cuestiones de fondo o sustantivas, se han formulado tres consideraciones de carácter esencial al articulado. La primera de ellas hace



referencia al contenido de la nueva redacción dada al artículo 5 de la Orden (apartado cinco del artículo único), en lo que se refiere a la no obligatoriedad de recabar los documentos del interesado que obran en poder de otra Administración en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por entender que la redacción del artículo omite esta última previsión. En relación a la misma, hay que indicar que se incluye en el articulado un inciso específico para hacer referencia al contenido completo del citado artículo 28 LPACAP y también, en concordancia, el apartado 3 del artículo 15 ter, en cuanto a la acreditación de la discapacidad, hace una referencia a la plena aplicación de ese mismo precepto.

En segundo lugar, otra de las consideraciones esenciales realizadas se refiere a la redacción propuesta al artículo 5.4 de la Orden que contiene el régimen de tasas aplicable a estos procedimientos. Al respecto, se indica que es necesario indicar la tasa concreta que en este caso resulte aplicable y, por el contrario, omitir toda la regulación incluida relativa al régimen de exenciones y bonificaciones, por cuanto dicha regulación está sometida al principio de reserva de Ley y por tanto debe ser recogida exclusivamente en sus elementos esenciales en la propia Ley de tasas, precios públicos y contribuciones especiales y no en la presente Orden. En consecuencia a lo dictaminado, se modifica sustancialmente la redacción de este apartado 4 del artículo 5 para incluir la referencia a la T110 correspondiente por actuaciones en materia de Función Pública Regional, suprimiendo, por el contrario, los diferentes supuestos de exención y bonificación previstos en el proyecto inicial.

La última consideración esencial realizada se encuentra en relación directa con las consideraciones jurídicas realizadas por el Consejo Jurídico en su dictamen 413/2019 realizadas al proyecto de Decreto, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del personal estatutario fijo o temporal y de provisión de plazas del Servicio Murciano de Salud, que concluye que para establecer la obligatoriedad de utilización de medios electrónicos en la fase de notificaciones individualizadas (interposición de recurso de alzada) a los participantes que no resulten obligados legalmente en virtud de los supuestos del artículo 14.2 de la LPACAP debería quedar acreditado en el expediente que los mismos van a disponer de los medios técnicos para ello, lo que no ha sucedido.

Por este motivo, en consonancia con el artículo 3 del reciente Decreto 293/2019, de 5 de octubre, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del personal estatutario fijo o temporal y de provisión de plazas del Servicio Murciano de Salud, se introduce una previsión específica en el artículo 12.4 para reflejar la no obligatoriedad del uso de medios electrónicos en la fase de notificaciones individualizadas, en



especial para aquellos interesados que en el momento de la notificación no ostenten la condición de empleados públicos y, por tanto, no resulten legalmente obligados en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Además, de estas tres consideraciones esenciales, el Dictamen del Consejo Jurídico formula numerosas observaciones de técnica normativa o para la mejora del texto, que en su inmensa mayoría se acogen e incorporan al texto resultante.

En este sentido, en el artículo 3 del proyecto relativo a la Comisión Mixta de Selección de Personal Temporal, se incluye un párrafo específico en el apartado 2 para hacer referencia al Secretario de la Comisión y en el apartado 7 se adiciona un inciso final para salvaguardar el vigente régimen de organización y funcionamiento de la Comisión Mixta, contenido del Acuerdo suscrito el 26 de mayo de 2003, entre el Servicio Murciano de Salud y las organizaciones sindicales, en tanto no se alcance un nuevo pacto que sustituya al mismo y no se oponga a lo dispuesto en la presente Orden.

En el artículo 2, para clarificar aún más la diferenciación entre el procedimiento de urgencia y el extraordinario, este último se desgaja de aquél reflejándose de manera independiente en una letra c). En consonancia con lo anterior, se modifica la denominación del capítulo V que pasa a denominarse “procedimiento de urgencia y procedimiento extraordinario”.

En los artículos 21 y 23 se clarifica qué órgano es el competente para realizar la valoración y que no es otro en ambos casos que la Subcomisión Técnica Específica, incluyendo en este sentido los incisos correspondientes. También se adiciona un párrafo inicial en el artículo 21 que regula la convocatoria en ambos tipos de procedimientos, en donde a instancias del Consejo Jurídico se establece con carácter general para ambos procedimientos que en todo lo no previsto en este capítulo resultará aplicable con carácter supletorio la regulación del procedimiento ordinario.

Asimismo, en relación a otras observaciones particulares al articulado, hay que reflejar que en la parte expositiva se ha eliminado toda referencia a las sanciones y se ha corregido las concordancias con el contenido de la parte final de la norma. Además, se ha procurado reducir su extensión, sintetizando el contenido esencial de la norma.

En cuanto a la parte dispositiva se han tenido en consideración las diferentes observaciones realizadas al apartado cinco que contiene una nueva redacción del artículo 5 de la orden. Por ello, se ha incluido una referencia expresa al Decreto 286/2015, de 28 de octubre, por el que se autorizan otros sistemas de firma



electrónica distintos a la firma electrónica avanzada o reconocida, en el marco de la sede electrónica de la Administración Pública de la comunidad autónoma de la Región de Murcia. También se ha modificado la expresión “elegido o renunciar” por la de “elegir no ser llamados” y se ha recogido la precisión sobre la diferencia entre domicilio, teléfono y correo electrónico y la finalidad específica de cada uno de ellos a los efectos de recepción de notificaciones, llamamientos y avisos. También se ha incluido la previsión de que las publicaciones se produzcan simultáneamente en los lugares previstos en el punto 6 de este artículo 5.

En el apartado seis, que modifica a su vez el artículo 6 de la Orden, se acoge también la observación realizada sobre la idoneidad de los miembros que componen la Subcomisión Técnica Específica para los supuestos de aquellas en Bolsas de Trabajo de categorías/opciones de los subgrupos A1 y A2 que tengan adscritas plazas que la plantilla califique como de especial cualificación y, en este sentido, se adiciona un párrafo para indicar que en estos casos dos de los tres miembros de la correspondiente Subcomisión deberán poseer una titulación académica de un área de conocimientos que los haga idóneos para valorar la aptitud de los aspirantes a ocupar las indicadas plazas. También en este mismo artículo se precisa que el vocal deberá estar “en activo”.

En relación al artículo 11, se incluye la obligatoriedad de medios electrónicos y la mención a la URL, así como la identificación de la tasa aplicable; mientras que en el artículo 12 se ha suprimido la referencia a la posibilidad de ampliación de plazo. En este mismo artículo se aclara que tanto la resolución provisional como la definitiva de admitidos y excluidos corresponderá al órgano convocante y en el punto 3 del mismo se incluyen los incisos propuestos sobre la remisión al artículo 15 ter y sobre el modo en que se revisarán los expedientes de los aspirantes.

En el artículo 13 también se corrige el error de concordancia indicado y se incluye la puntualización sobre los méritos que tienen la consideración de revisados y aprobados, y por tanto inatacables. Por su parte, en el apartado 6 del artículo 15 también se introduce el inciso de que el plazo de 48 horas es el previsto con carácter general.

En relación al artículo 15 bis, que prevé la posibilidad de que en determinados supuestos se altere el orden de prelación de llamamientos, se ha procurado en la medida de lo posible y por razones de seguridad jurídica aclarar los conceptos indeterminados de “llamamientos masivos” o “circunstancias excepcionales” que pueden suceder en los periodos vacacionales; del mismo modo que se hace hincapié en la necesidad de que estas resoluciones estén debidamente motivadas.



Se corrige la errata del artículo 15 ter. En el artículo 16.2 se adiciona un inciso para hacer referencia a la renuncia “expresa o tácita” pero no se incluye la referencia a la no aceptación de las ofertas recibidas en el plazo establecido. Del mismo modo, se considera conveniente en este artículo mantener la consecuencia de suspensión en la bolsa en los supuestos de no contestación a las llamadas por la necesidad de garantizar una gestión ágil de los llamamientos, si bien sí que se incluye la sugerencia del Consejo Jurídico en el sentido de adicionar un inciso final en el artículo 15.2 para incluir la exigencia de que se realice un mensaje de texto o aviso de correo electrónico complementario ante una llamada infructuosa, a los efectos de suavizar el rigor que puede suponer la eventual suspensión posterior. Asimismo, en la letra g) del citado artículo 16.2 se utiliza la expresión propuesta por el Consejo Jurídico.

En el nuevo artículo 16.bis que se adiciona, se especifica en el apartado 1 el órgano competente encargado de la revocación del nombramiento durante el periodo de prueba. En el apartado 2 de este mismo precepto, relativo a la revocación por falta de capacidad, se sustituyen las diferentes expresiones de “expulsión” por “suspensión” a excepción de la última referencia contenida en el último párrafo de este apartado en donde sí se prevé expresamente la expulsión de la bolsa y la imposibilidad añadida de volver a solicitar su incorporación en la misma hasta que transcurran 5 años. Además, este apartado 2 se subdivide a su vez entre los nuevos subapartados con las 3 letras propuestas por el Consejo Jurídico, dada la extensión del precepto.

En consonancia, también se introduce la expresión “suspensión” en el apartado 5 del artículo 17. Además, en los apartados 1 y 2 de este artículo se recoge expresamente que la duración de la suspensión estará en función no sólo de la duración del contrato sino también del tipo de nombramiento.

Las sugerencias a los artículos 19 y 20 también son incorporadas al proyecto resultante, en lo que se refiere a la adición de un párrafo en el artículo 19 para definir los supuestos en que se inician cada uno de estos 2 tipos de procedimiento y en lo que se refiere al título o denominación del artículo 20.

En el artículo 21 se suprime la descripción de los supuestos en que resultará aplicable cada uno de los procedimientos, por haberse recogido ya con carácter general en el artículo 19.

Finalmente, por lo que respecta a la parte final de la norma, se recoge en la disposición adicional única la referencia al plazo para dar cumplimiento al mandato contenido, que será de un mes, y se utiliza la expresión texto consolidado, en vez de refundido. Además, se suprime la disposición transitoria primera y se reenumeran las



tres restantes. En la disposición transitoria primera (antes segunda) se modifica mínimamente la redacción para clarificar en qué momento pueden los interesados realizar sus trámites telemáticamente. En la disposición transitoria segunda se elimina la referencia a las convocatorias para hacer mención en exclusividad a las bolsas en vigor. Por el contrario, se mantiene la disposición transitoria tercera dado que está regulando precisamente con carácter transitorio la aplicación de la previsión contenida a partir de la entrada en vigor de la Orden a las bolsas que se encuentren en vigor. Por último, se ha revisado y procurado corregir aquellos errores o defectos gramaticales y de técnica normativa, puestos de manifiesto en las consideraciones sexta y séptima del Dictamen. Así, entre otros se ha suprimido el último inciso de la disposición derogatoria y del primer párrafo de la disposición final segunda que hacía referencia a la salvaguarda de las disposiciones transitorias o se ha procurado completar correctamente la denominación de las diferentes normas citadas.

Por todo lo expuesto, apreciando que se han acogido las tres consideraciones esenciales formuladas por el Consejo Jurídico y que, a su vez, se han incorporado la práctica totalidad de las observaciones no esenciales realizadas al proyecto, cabría en consecuencia considerar que el mismo es conforme al Dictamen, por lo que procedería incluir en el último párrafo de la parte expositiva del texto normativo la expresión “de acuerdo con el Consejo Jurídico”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.5 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, reguladora del citado órgano consultivo.

17º) Finalmente, cabe reseñar que como consecuencia del trámite de audiencia general abierto tras la emisión del referido Dictamen del Consejo Jurídico y a instancias de la sugerencia formulada por éste, han presentado alegaciones el Sindicato Médico de la Región de Murcia (CESM), el Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia y el Sindicato de Enfermería de la Región de Murcia (SATSE) en contestación a dicho trámite.

En relación a dichas alegaciones se ha emitido por las unidades competentes de la Subdirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud un informe de valoración, en el que se analiza las consideraciones formuladas en tales escritos de alegación con mención de aquellos aspectos que van a ser considerados en el texto y aquellos otros y que seguidamente se reproduce:

“INFORME QUE EMITE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD, EN RELACIÓN A LAS ALEGACIONES PRESENTADAS EN EL TRÁMITE DE AUDIENCIA PÚBLICA EN EL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA CONSISTENTE EN EL PROYECTO DE ORDEN DE LA CONSEJERÍA DE SALUD,



QUE MODIFICA LA ORDEN DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2002 DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO, POR LA QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD.

Habiendo sido publicado el texto de la iniciativa normativa citada en el encabezamiento a los efectos de la cumplimentación del trámite de consulta pública de conformidad a lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las administraciones públicas, procedemos a emitir informe sobre el contenido de las alegaciones que en tiempo y forma han sido presentadas por entidades con representación sindical o profesional de ciudadanos afectados por dicha iniciativa.

En este sentido, han tenido entrada en esta Subdirección General las alegaciones formuladas por la Organización Sindical CESM de la Región de Murcia, las formuladas por el Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia, así como las presentadas por el Sindicato de Enfermería de la Región de Murcia, alegaciones que, en nuestra opinión, deben ser rechazadas atendiendo a los motivos que se indican.

En primer lugar, y con respecto a las formuladas por la CESM de la Región de Murcia, se apoyan, bien en una supuesta vulneración de las materias o aspectos de la norma que han sido negociadas en las correspondientes mesas de representación y negociación, recogiendo los acuerdos adoptados de distinta forma a lo acordado, o bien en la supuesta vulneración por haberse incluido otras materias que, según su interpretación, no han resultado fruto de negociación alguna.

Al respecto, hay que hacer constar que todo lo incluido en la iniciativa normativa ha sido ampliamente estudiado y negociado de conformidad a la normativa vigente, habiéndose debatido punto por punto el contenido de la propuesta normativa presentada a información pública tanto en comisiones como en mesas de representación colectiva, con el resultado a favor de la estimación y puesta en valor del texto presentado, que fue revisado y ajustado su contenido a estrictos términos de legalidad por el Consejo Jurídico de la Región de Murcia.

Ello se acredita además por la inexistencia de alegaciones que se hayan formulado contra el texto propuesto por las demás organizaciones sindicales que han formado parte de la misma negociación y que no han opuesto la falta de negociación que se alega.

No obstante lo anterior, y del análisis de las cuestiones alegadas por la CESM, resulta necesario realizar las siguientes precisiones:

-En relación a la exigencia de ratificación por la Mesa Sectorial de Sanidad de los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Mixta de Bolsa de Trabajo que se pretende, señalamos que dicha exigencia no se contempla el Acuerdo entre el Servicio Murciano de salud y las Organizaciones Sindicales por el que se establece el régimen de organización y funcionamiento de la comisión mixta de bolsa de trabajo (BORM número 158, de 11 de julio de 2003). En este sentido,



hemos de hacer constar que nada ha cambiado en relación a la situación anterior. Además, dicha cuestión aunque fue propuesta en la correspondiente reunión del grupo de trabajo correspondiente para la elaboración del texto modificativo de la Orden de 12 de noviembre de 2002, resultó desestimada.

-En relación a la necesidad de baremar a todos los aspirantes en categorías deficitarias que se alega, entendemos que el apartado normativo que se indica en el escrito de alegaciones, incluye en su caso la baremación de todos los aspirantes en aquellas categorías/opciones en las que las necesidades asistenciales de contratación así lo demanden, es decir, en aquellos supuestos en los que el promedio de llamamientos de personal temporal requieran de la baremación de los méritos del total de los aspirantes.

-En relación a la obligación de permanencia en el nombramiento a tiempo parcial de dos meses para ser llamado para otros nombramientos a tiempo completo, consideramos que no se produce la discriminación a la que se alude en el escrito de alegaciones, dada la configuración del procedimiento de llamamientos establecidos en la propuesta normativa, que permite a los aspirantes inscribirse voluntariamente para el tipo de nombramientos para los que quieren ser llamados, entre otros para los de tiempo parcial, por lo que se respeta la voluntad del solicitante y, al mismo tiempo, se protege el interés público con la continuidad asistencial impidiendo que el nombrado para un puesto a tiempo parcial, pueda ser nombrado para otro puesto, al día siguiente del inicio de su prestación de servicios.

-En relación a la alegación vertida en el escrito presentado por la CESM como materia “no negociada”, la “penalización por la falta de contestación a las llamadas telefónicas realizadas a los aspirantes”, hemos de hacer constar que dicha penalización se encontraba incluida en el texto presentado a la Mesa Sectorial de Sanidad el día 21 de marzo de 2019, en el apartado 2º) del orden del día, y que resultó aprobado.

Además, la implantación de dicha medida de penalizar la actuación del aspirante que no coge el teléfono para no recibir las ofertas de trabajo del Servicio Murciano de Salud, ha sido debatida en numerosas ocasiones en el seno de las comisiones y mesas de negociación de las que la CESM forma parte, dado que la falta de la contestación telefónica –muchas veces de forma reiterada- por el aspirante con mayor puntuación, impide la continuación de realización del llamamiento a los siguientes aspirantes durante uno o dos días, provocando en todo caso la ralentización y obstaculización del procedimiento, causando la falta de agilidad y eficacia en la cobertura de los puestos. Además, supone la vulneración del principio de igualdad con respecto a los demás aspirantes que tras atender la llamada telefónica rechazan la oferta, siendo penalizados por su rechazo con la exclusión de la bolsa de trabajo.

Dicho lo anterior, resulta importante reseñar además en relación a la mencionada penalización, que si bien en el texto inicial la misma fue prevista en orden a lo indicado con aplicación directa en el supuesto contemplado, actualmente,



en el texto propuesto, se ha procedido a modular dicha medida acogiendo la sugerencia del Consejo Jurídico de la Región de Murcia contenida en su Dictamen número 414/2019, en relación a esta cuestión, pronunciándose según tenor literal siguiente:

“(…) Si se mantiene la suspensión de los llamamientos como consecuencia de la no contestación a los intentos de comunicación telefónica, una vez intentado de forma infructuosa el tercer llamamiento, que se prevea un aviso al aspirante mediante mensaje de texto y correo electrónico para que contacte con el Servicio de Selección en un determinado plazo, en orden a evitar la suspensión temporal de los derechos de Bolsa de Trabajo, incrementando así las posibilidades del interesado de conocer las eventuales consecuencias que afronta.”

Es por ello que en el texto analizado, se entiende “(…) como renuncia al tipo de nombramiento de mayor duración ofertado, cuando se hayan efectuado a un mismo aspirante tres llamamientos distintos en 1 mes, sin que se haya obtenido contestación telefónica por su parte, o se haya puesto en contacto con el Servicio de Selección ya sea telefónicamente o presencialmente, o por medio de la dirección de correo electrónico que se habilitará al efecto” (Artículo 17. Apartado 4)

-En relación a la supuesta contradicción que se alega en aspectos de la tramitación del procedimiento de urgencia, efectivamente en el texto propuesto únicamente se prevé que por necesidades asistenciales apremiantes que requieran la inmediata cobertura del puesto antes de que tenga lugar la finalización del procedimiento administrativo de valoración, se podrá realizar el llamamiento por orden de la puntuación final obtenida en el periodo de formación especializada y solamente por el tiempo que medie hasta la finalización del mismo. Ello resulta contradictorio con lo establecido para la tramitación, con carácter general, del procedimiento de urgencia que se limita a un mínimo del 20%. Por tanto lo que debe indicar es que en esos casos y mientras se desarrolla el procedimiento de urgencia se podrá realizar el llamamiento únicamente por la puntuación obtenida en la prueba de acceso a la formación especializada mediante lo establecido en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia.

A su vez, y respecto a las alegaciones formuladas por el Colegio de Fisioterapeutas de la Región de Murcia, debemos rechazar igualmente su contenido, entendiendo de imposible aplicación las medidas propuestas al procedimiento de selección del personal temporal establecido en la Bolsa de Trabajo, ya que ello vulneraría el principio de eficacia en la cobertura temporal de los puestos. Asimismo, ha de entenderse que los intereses legítimos de los aspirantes en su relación de prestación de servicios se encuentran plenamente representados en los órganos establecidos en la normativa administrativa, no precisándose la intervención del Colegio Profesional. En todo caso, el Acuerdo suscrito por el Servicio Murciano de Salud y las Organizaciones Sindicales por el que se establece el régimen de



organización y funcionamiento de la comisión mixta de la bolsa de trabajo de dicho ente público (BORM núm. 158, de 11 de junio de 2003) establece la composición de la Comisión Mixta como órgano paritario encargado de velar por el buen funcionamiento de los procedimientos selectivos de la Orden de Selección de personal temporal.

Por su parte, y en relación a las alegaciones presentadas por el Sindicato SATSE, la especialización de los puestos de enfermería en unidades asistenciales críticas se encuentra actualmente implantándose en el Servicio Murciano de Salud, dado que supone realizar una reconversión efectiva de puestos de trabajo conciliando al mismo tiempo la realidad actual de nuestros efectivos.

Respecto a la exigencia de formación específica del SMS, en principio no habría ninguna dificultad en exigir, no sólo determinada experiencia si no también formación específica, si bien, no sólo procedente del SMS sino que también deber resultar válida la de otros Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud.

En relación con la especial cualificación de la plaza que permita la alteración del orden de llamamientos, no es más que la objetivación del motivo para alterar el orden, que ha de venir justificado por la especial naturaleza del puesto, su cualificación específica y diferencial del título exigido para el acceso a la bolsa de la categoría/opción.

En todo caso, la misión del Servicio Murciano de Salud no es otra que la de cumplir el mandato constitucional de garantizar en todo momento la asistencia sanitaria por lo que corresponde a la Administración Sanitaria adoptar cuantas medidas resulten necesarias para el cumplimiento del derecho a la asistencia. En tal sentido, la exigencia de especial cualificación, cuando excepcionalmente así se requiera, constituye la expresión de dicha garantía cubriendo la necesidad asistencial en beneficio de los ciudadanos.

Finalmente y por lo que se refiere a la reducción de plazos, sin perjuicio de su previsión, la experiencia ha demostrado que en aquellas situaciones excepcionales en las que es preciso realizar un número considerable de llamamientos de carácter interino, dado que es preciso esperar 48 horas para realizar el siguiente llamamiento en caso de no contestación a la llamada, los procesos se pueden alargar durante semanas o incluso meses, generando una indeseable situación de ausencia de cobertura del puesto demandado, lo que obviamente contradice los principios de agilidad y eficacia que inspiran la propia constitución de las bolsas de empleo temporal.”

Por último, hay que reseñar que el proyecto resultante, tras la incorporación de las diferentes consideraciones y observaciones formuladas durante la tramitación del expediente, ha sido sometido a la Comisión mixta de bolsa, con la finalidad de informar y dar a conocer el contenido final del proyecto que va a ser objeto de aprobación.



4. ANÁLISIS DE IMPACTOS Y CARGAS ADMINISTRATIVAS (Se incorporan los informes de la Subdirección General de Asuntos Económicos y de la Subdirección General de Tecnologías de la Información).

4.1. Impacto Presupuestario.

En cuanto al impacto presupuestario, la Subdirección General de Asuntos Económicos, ha emitido en relación a la propuesta de modificación normativa el correspondiente, cuyo contenido es el siguiente:

“INFORME SOBRE EL IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO DE LA PROPUESTA DE LA CONSEJERÍA DE SALUD PARA LA APROBACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA DE LA ORDEN DE DICHA CONSEJERÍA QUE MODIFIQUE LA ORDEN DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2002 DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO, POR LA QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD.”

ANTECEDENTES

1.- Con fecha 14 de septiembre de 2018 la Subdirección General de Recursos Humanos solicita al Servicio de Planificación y Coordinación Económica la elaboración del informe de impacto económico y presupuestario que debe formar parte de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo conforme a la Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, con motivo de la Propuesta del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud para la aprobación de la iniciativa normativa de la Orden de la Consejería de Salud que modifique la Orden de 12 de noviembre 2002 de la Consejería de Sanidad y Consumo por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.

2.- La documentación aportada por la Subdirección General de Recursos Humanos es la siguiente:

Borrador de la propuesta de la nueva Orden.



Borrador de la memoria realizada por la Subdirección General de Recursos Humanos sobre repercusión de la nueva Orden.

Resumen de modificaciones que recoge la nueva Orden.

Informe del Servicio de Selección.

Informe elaborado por el Servicio Jurídico de Recursos Humanos.

Método simplificado de medición de cargas administrativas y de su reducción. Sistema compartido de las Administraciones Públicas.

Tabla de evolución esperada de las cargas de trabajo del personal que interviene en la baremación de las bolsas de trabajo.

A la vista de lo expuesto, el Servicio de Planificación y Coordinación Económica emite el presente

INFORME

1.- Situación actual del proceso de selección de personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.

Actualmente en el Servicio Murciano de Salud existen diversas bolsas de trabajo con un total de 244.480 personas inscritas. Este volumen de inscritos llevó al Ente en 2009 a tomar la decisión de cerrar la admisión de nuevas instancias en algunas de ellas, permitiendo solo la aportación de nuevos méritos, mientras que en el resto de bolsas se seguía permitiendo tanto las nuevas inscripciones como la aportación de méritos.

La baremación de los méritos se realiza por la Comisiones de Valoración constituidas al efecto, colaborando con ellas el personal del Servicio de Selección de la Dirección General de Recursos Humanos. El trabajo de estas Comisiones se realiza fuera de la jornada ordinaria, y según sea necesario, dentro de la misma.

1.1.- Funcionamiento del sistema actual.

Una vez publicadas las convocatorias, sin tener en cuenta el proceso interno de elaboración, que será similar en ambos modelos, se dan las siguientes fases:



1.1.a.- Recepción, registro y archivo de la documentación aportada. La documentación que se recibe por procedimientos electrónicos debe ser impresa, porque el archivo de todos los documentos relacionados con las bolsas de trabajo no está digitalizado.

1.1.b.- Valoración. Recibida y clasificada la documentación, se procede a su entrega a las Comisiones de Valoración para realizar el proceso correspondiente, lo que implica las siguientes tareas:

- Preparación de la documentación.
- Valoración de los méritos.
- Análisis y resolución de reclamaciones.

1.1.c.- Tramitación de reclamaciones. Los recursos administrativos presentados por los aspirantes son informados por el Servicio de Selección y resueltos por el Servicio Jurídico.

BOLSAS CERRADAS:

Actualización Méritos:	4.966
Nuevos aspirantes (sólo PIT):	60

BOLSAS ABIERTAS:

Actualización Méritos:	13.430
Nuevos Aspirantes:	4.057

El proceso de valoración se realiza por cada una de las Comisiones constituidas al efecto. Con la finalidad de homogeneizar y simplificar los cálculos, se puede estimar que el tiempo que se requiere para valorar una instancia nueva es equivalente a 3 actualizaciones o aportación de nuevos méritos. Por tanto, cada tres aportaciones de nuevos méritos de aspirantes ya inscritos se puede asimilar a una instancia de un nuevo aspirante.

Así pues, el número total de valoraciones que han debido realizar en 2017 las distintas Comisiones de Selección ha sido el siguiente:

Actualización Méritos:	18.396
Nuevos Aspirantes:	4.117

HOMOGENEIZACIÓN (Actualización / 3)

Actualización Méritos:	6.132
Nuevos Aspirantes:	4.117



TOTAL 10.249 valoraciones

En cuanto a los llamamientos realizados, la información disponible correspondiente a 2017 indica que el número de contratos realizado fue de 32.425, y el de personas llamadas (hay personas que han firmado más de un contrato), 7.657.

Por último, el número de reclamaciones presentadas es de 7.500 al año.

1.3.- El nuevo modelo de auto baremación, costes del sistema actual y evolución esperada.

La evolución en el tiempo del nuevo modelo permite identificar tres fases: puesta en marcha, consolidación del nuevo modelo sin apertura de bolsas de trabajo y apertura de todas las bolsas de trabajo.

Las ventajas del nuevo modelo se basan en la reducción del movimiento físico de expedientes en formato papel, lo que repercute en una menor carga de trabajo para el personal, pudiendo liberar tiempo para dedicar a otras tareas. Por tanto, el número de personas necesarias es distinto en cada una de las fases en función de la carga de trabajo esperada.

La situación actual y la evolución esperada es la que se indica en la información facilitada por la Subdirección General de Recursos Humanos y se centra en los costes directamente imputables al proceso de gestión y baremación, no considerando los costes indirectos repercutibles, tales como los consumos de suministros (eléctrico, material de oficina), mantenimiento, amortizaciones, etc. de los que no existe registro y que se considera que son fijos independientemente del modelo de baremación que se utilice.



El informe es el siguiente:

	SITUACIÓN ACTUAL	PORCENTAJE DE REDUCCIÓN DE CARGA DE TRABAJO		
		FASE DE PUESTA EN MARCHA	FASE DE CONSOLIDACIÓN SIN APERTURA DE BOLSAS	FASE DE APERTURA DE BOLSAS
Plantilla dedicada a gestión de bolsas de trabajo (auxiliares administrativos)	1 persona al 25% 3 personas al 50% 5 personas al 100% Durante el período de baremación 8 eventuales al 100%	1 persona al 25% 3 personas al 50% 5 personas al 100% Durante el período de baremación 8 eventuales al 100%	1 persona al 25% 2 personas al 50% 1 persona al 10% 1 persona al 40% 4 personal al 100% Durante el periodo de baremación 2 eventuales al 100%	1 persona al 25% 2 personas al 50% 1 persona al 10% 1 persona al 10% 1 persona al 40% 4 personal al 100%
Plantilla dedicada al Registro (auxiliares administrativos)	6 personas al 40%	6 personas al 30%	6 personas al 10%	
Plantilla dedicada al archivo y movimiento de documentación (personal subalterno)	1 persona al 100% Subalterno	1 persona al 100% Subalterno	1 persona al 100% Subalterno	1 persona al 20% Subalterno
Número de comisiones de baremación	63	63	63	63
Número de componentes	189	189	189	189
Retribución de las sesiones extraordinarias de baremación	49.257,87 €	Más o menos igual	Más o menos igual	Más o menos igual*
Número de reclamaciones presentadas (en un año)	7.500	Más o menos igual	Disminución de 20%**	Disminución del 40%**

*Habrà una disminución de las baremadas actualmente y un aumento sustancial de nuevas aportaciones.

**Este porcentaje se aumentará a medida que se consolide el sistema

El Servicio de Planificación y Costes de Personal facilita la retribución anual de las tres categorías de personal dedicadas a la gestión de las bolsas de trabajo.

Retribución anual Personal Jurídico	62.886,75
Retribución anual Auxiliar Administrativo	26.465,94
Retribución anual Subalterno	24.258,96
Tiempo de baremación (meses)	4,00



El cálculo de costes de las tres fases es el siguiente:

FASE 1

	SITUACIÓN ACTUAL Y PUESTA EN MARCHA			
	PERSONAS	CATEGORÍA	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN	COSTE
GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO	1	Auxiliar admvo.	25	6.616,48
	3	Auxiliar admvo.	50	39.698,91
	5	Auxiliar admvo.	100	132.329,70
	8	Auxiliar admvo.	100	70.575,84
REGISTRO	6	Auxiliar admvo.	40	63.518,25
ARCHIVO Y MOVIMIENTO DE DOCUMENTOS	1	Subalterno	100	24.258,96
NÚMERO DE COMISIONES DE BAREMACIÓN	63			
NÚMERO DE COMPONENTES	189			
COSTE DE SESIONES EXTRA DE BAREMACIÓN	49.257,87			49.257,87
NÚMERO DE RECLAMACIONES (ANUAL)	7.500			
RESOLUCIÓN DE RECURSOS	1	Asesor jurídico	100	62.886,75
			TOTAL	
			COSTE	386.256,01

FASE 2

	FASE DE CONSOLIDACIÓN SIN APERTURA DE BOLSAS			
	PERSONAS	CATEGORÍA	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN	COSTE
GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO	1	Auxiliar admvo.	25	6.616,48
	2	Auxiliar admvo.	50	26.465,94
	1	Auxiliar admvo.	10	2.646,59
	1	Auxiliar admvo.	40	10.586,38
	4	Auxiliar admvo.	100	105.863,76
	2	Auxiliar admvo.	100	13.232,97



REGISTRO	6	Auxiliar admvo.	10	15.879,56
ARCHIVO Y MOVIMIENTO DE DOCUMENTOS	1	Subalterno	100	24.258,96
NÚMERO DE COMISIONES DE BAREMACIÓN	63			
NÚMERO DE COMPONENTES	189			
COSTE DE SESIONES EXTRA DE BAREMACIÓN	49.257,87			49.257,87
NÚMERO DE RECLAMACIONES (ANUAL)	6.000			
RESOLUCIÓN DE RECURSOS	1	Asesor jurídico	80	50.309,40
			TOTAL COSTE	254.808,52

FASE 3

	FASE DE APERTURA DE BOLSAS			
	PERSONAS	CATEGORÍA	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN	COSTE
GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO	1	Auxiliar admvo.	25	6.616,48
	2	Auxiliar admvo.	50	26.465,94
	1	Auxiliar admvo.	10	2.646,59
	1	Auxiliar admvo.	40	10.586,38
	4	Auxiliar admvo.	100	105.863,76
REGISTRO	0	Auxiliar admvo.		0,00
ARCHIVO Y MOVIMIENTO DE DOCUMENTOS	1	Subalterno	20	4.851,79
NÚMERO DE COMISIONES DE BAREMACIÓN	63			
NÚMERO DE COMPONENTES	189			
COSTE DE SESIONES EXTRA DE BAREMACIÓN	49.257,87			49.257,87
NÚMERO DE RECLAMACIONES (ANUAL)	4.500			
RESOLUCIÓN DE RECURSOS	1	Asesor jurídico	60	37.732,05
			TOTAL COSTE	206.288,81

El resumen de costes tanto en la situación actual como en las siguientes fases es el siguiente:

	COSTE	% DISMINUCIÓN SOBRE FASE ANTERIOR
SITUACIÓN ACTUAL Y PUESTA EN MARCHA	386.256,01	
FASE DE CONSOLIDACIÓN SIN APERTURA DE BOLSAS	254.808,52	-34,03
FASE DE APERTURA DE BOLSAS	206.288,81	-19,04
PORCENTAJE DE DISMINUCIÓN FINAL		-46,59



La implantación del nuevo sistema de autobaremación debe suponer una reducción del coste del 46,59 % cuando, al final de la tercera fase, se produzca la apertura de las bolsas que actualmente están cerradas.

Independientemente de estos costes, se debe tener en cuenta el coste que significa el desarrollo de la aplicación informática y que la Subdirección General de Tecnologías de la Información valora en 42.350 € I.V.A. incluido, no existiendo coste de mantenimiento posterior.

4.2. Memoria económica de la Subdirección General de Tecnologías de la información, relativa a la implementación de una aplicación informática.

En lo que se refiere a recursos materiales, la Subdirección General de Tecnologías de la Información estima necesario implementar una aplicación informática valorada en 35.000€ (IVA incluido), sin que se prevea coste alguno de mantenimiento posterior, tal y como queda reflejado en el informe emitido por dicha Dirección, cuyo contenido es el siguiente:

“MEMORIA ECONÓMICA NUEVA ORDEN BOLSA DE TRABAJO.

Se pretende dotar al actual sistema informático que gestiona las bolsas de trabajo del Servicio Murciano de Salud de la funcionalidad de autobaremación, según las indicaciones de la Dirección General de RRHH del Servicio Murciano de Salud, de cuyo Servicio de Selección depende funcionalmente la bolsa de trabajo.

El objeto de este informe es identificar el alcance de las modificaciones a realizar en dicho sistema de información y valorarlas.

Se entiende como autobaremación la funcionalidad que permite que los solicitantes aporten méritos directamente a través de la web de la bolsa de trabajo del Servicio Murciano de Salud. Esta aportación se realizará tras la adecuada identificación del interesado y debe permitir que se anexasen documentos en formato electrónico. Posteriormente, el Servicio de Selección revisará y, en su caso, validará los méritos aportados para determinados solicitantes, para que se les valoren dichos méritos y se incorporen al expediente del solicitante.

Las funcionalidades a añadir serían, por tanto, las siguientes:



Para el interesado:

- *Ver expediente*
- *Ver expediente para un baremo concreto*
- *Rellenar expediente*
- *Rellenar expediente para un baremo concreto*
- *Rellenar apartado de expediente*
- *Subir documento a Gestor documental*
- *Descargar informe firmado*

Para el personal de la Dirección General de RRHH (Selección):

- *Ver expediente de ciudadano*
- *Ver expediente de ciudadano para un baremo concreto*
- *Editar expediente*
- *Editar expediente para un baremo concreto*
- *Validar apartado de expediente*
- *Gestionar baremos*
- *Gestionar apartados*

La estimación de trabajo para este desarrollo sería de:

- *5 meses de perfil analista programador (un analista durante un mes y otro analista durante cuatro meses).*
- *4 meses de un programador.*
- *Un jefe de proyecto a tiempo parcial.*

El enfoque del desarrollo se abordaría de forma iterativa, de modo que no sería necesario terminarlo todo antes de ponerlo a disponibilidad de los usuarios.

Con todo ello, el coste aproximado de estas funcionalidades sería de 35.000€, sin IVA incluido.

De cara al mantenimiento posterior del nuevo desarrollo, no supone un coste adicional al que se viene asumiendo en este momento para la versión actual de dicha aplicación.”



4.3. Impacto presupuestario en los ingresos.

Teniendo en cuenta que la evolución de la retribución de las sesiones extraordinarias de baremación (con el nuevo modelo sesiones extraordinarias de comprobación de autobaremación) se prevé estable, y que el gasto de dichas sesiones se ajusta a la recaudación obtenida por las tasas de inscripción, los ingresos por este concepto se prevén estables. No existe previsión en cuanto a la repercusión que puede tener sobre el número de nuevas inscripciones la apertura de todas las bolsas de trabajo que en la actualidad permanecen cerradas.

4.4. Análisis de cargas administrativas.

Nos encontramos ante un proyecto reglamentario de carácter modificativo respecto a la vigente Orden reguladora del procedimiento de selección de personal temporal del SMS, con la finalidad esencial de introducir los cambios normativos necesarios para impulsar la tramitación electrónica de estos procedimientos, que suponga a medio y largo plazo un importante reducción de las cargas administrativas que los interesados deben realizar para presentar sus solicitudes y actualizar sus méritos, del mismo modo que debe favorecer notablemente la agilización de la tramitación administrativa de estos procedimientos y a su vez generar una reducción de costes para la administración pública que debe gestionar este servicio.

Obviamente, el proyecto contiene una serie de cargas administrativas que se derivan de la regulación de los respectivos procedimientos de selección de personal temporal, incluyendo las diferentes convocatorias y bolsas, así como las sucesivas renovaciones y actualizaciones que anualmente deben producirse en las mismas. No obstante lo anterior, hay que indicar que tales cargas administrativas no son de nueva creación sino que traen causa de las cargas administrativas ya existentes en la vigente Orden, cuya modificación propugna el presente proyecto normativo.

En este sentido, la aprobación de las modificaciones propuestas con este nuevo texto reglamentario van a suponer una reducción importante en las cargas administrativas actualmente vigentes, no sólo por la plena aplicación de la administración electrónica frente a un procedimiento de carácter presencial que, a fecha de hoy, implica la presentación en papel de un volumen muy elevado de méritos por cada uno de los aspirantes y sus correspondientes compulsas, sino también por la reducción o simplificación de algunos de los trámites actualmente previstos, en especial en lo que se refiere a las sucesivas actualizaciones de las bolsas.



Identificación de las cargas administrativas y su valoración económica. (Método Simplificado del Modelo de Costes Estándar en el (MCE).

A tal efecto, se realiza seguidamente la identificación y valoración de las cargas administrativas, diferenciando la situación de partida actual contenida en la Orden de 12 de noviembre de 2002 de la Consejería de Sanidad y Consumo por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud con una tramitación plenamente presencial y la valoración final tras la modificación propugnada mediante una tramitación totalmente electrónica.

Para ello se realiza una valoración inicial de cargas derivada de la presentación de nuevas solicitudes así como la derivada de la presentación de documentación en la fase de nombramiento; no obstante lo anterior, cabe resaltar que la reducción de cargas administrativas más importante se va a producir realmente en las sucesivas actualizaciones de datos y méritos por parte de los aspirantes que ya forman parte de una bolsa de trabajo.

Identificación de cargas previstas en la Orden de 12 de noviembre de 2002 de la Consejería de Sanidad y Consumo por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud en la fase de solicitud:

- Presentación de Solicitud con aportación de determinados datos tales como el área o áreas de salud, así como los ámbitos asistenciales. (Artículo 5.1).
- Presentación, junto con la solicitud, de los documentos que acrediten cada uno de los méritos académicos, profesionales alegados, mediante documentos originales o fotocopias compulsadas.
- Presentación del justificante de abono de la tasa correspondiente, en su caso.

Identificación de cargas previstas actualmente la orden en la fase de nombramiento (artículo 8.1 de la orden):

- Fotocopia compulsada DNI.
- Fotocopia compulsada de la titulación.
- Informe médico acreditativo de la capacidad funcional y psíquica.
- Declaración responsable de no haber sido apartado del servicio en ninguna Administración Pública mediante expediente disciplinario



o sanción de despido, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

- Declaración responsable de no estar en curso en causa de incompatibilidad.

A partir de la entrada en vigor del presente proyecto modificativo, la reducción de cargas administrativas vendrá dada fundamentalmente por el ahorro que supone la presentación telemática de solicitudes y documentación acreditativa y por la previsión actual contenida en el proyecto para la aplicación del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que establece la obligación de no exigibilidad de aquella documentación que ya obre en poder de la Administración o que puede ser consultada por ésta, circunstancia que si supone una reducción de cargas para los interesados.

Esta reducción será especialmente significativa en las aportaciones sucesivas de nuevos méritos o modificación de datos personales o de preferencias que se realizará de modo más sencillo a través del aplicativo informático y sin necesidad de volver a rellenar y presentar una solicitud completa sino mediante la actualización y grabación de datos y preferencias o aportación de nuevos méritos acreditativos.

Identificación de los mecanismos de reducción de cargas administrativas.

En cuanto a las medidas directas e indirectas de reducción de cargas administrativas que se pretenden impulsar, cabría citar las siguientes:

Medidas Directas:

- Simplificación documental. En concreto, se prevé:
 - La no solicitud de los documentos o datos que ya obran en poder, directa o indirectamente, de la Administración, en particular a través de la interconexión de fuentes de datos, salvo oposición expresa del interesado (de conformidad con el artículo 28 y concordantes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).
 - La simplificación o reducción documental de los datos a aportar en la fase de solicitud, dado que se prevé específicamente la no presentación de documentos originales o fotocopias compulsadas.
 - La no aportación de documentos originales o fotocopias compulsadas en la fase de nombramiento si constan u obran en poder de la administración.



- Mejoras tecnológicas y utilización de medios electrónicos. Esta previsión debe suponer una importante reducción en las cargas administrativas para los solicitantes.

Medidas Indirectas:

- Reducción de plazos.
 - La simplificación documental y procedimental antes apuntada también debe favorecer una reducción indirecta de los plazos globales de resolución y actualización de las bolsas, pudiendo posibilitar incluso la realización de dos fechas de corte anuales.
- Información y lenguaje administrativo. Existe previsión de:
 - Facilitar y poner a disposición de los interesados información sobre el procedimiento a través de la guía de servicios ubicada en la página web correspondiente, así como información adicional o sistemas de ayuda para facilitar el cumplimiento de las cargas administrativas impuestas, tales como los canales de empresa o guías de ayuda.
 - Creación de los formularios con instrucciones y guías de ayuda de cumplimentación a través de página web correspondiente.
 - Simplificación y unificación del lenguaje administrativo facilitando la comprensión, cumplimentación y tramitación de documentos.

Medición de cargas administrativas.

La medición de cargas administrativas identificadas se lleva a cabo de conformidad con el método basado en el Modelo de Costes Estándar (MCE) aplicable a las Administraciones Públicas.

Como se indicado anteriormente, la siguiente medición desglosa las cargas administrativas en relación al procedimiento vigente de la orden de 2002 realizado a través de procedimientos presenciales y en relación a la propuesta de modificación del procedimiento que se realizará mediante la utilización de medios electrónicos o telemáticos.

En ambos casos, se realiza la medición respecto a la fase de solicitud (incluyendo una hipotética presentación de diez documentos acreditativos de méritos) y a la fase de nombramiento, si bien se omite la valoración de cargas respecto a las posibles alegaciones o reclamaciones a las diferentes resoluciones provisionales o definitivas que recaen durante el procedimiento.



NORMA VIGENTE					
Fase solicitud					
Descripción de la carga de la norma	Identificación numérica de la carga según el listado tipificado	Tipología de la carga según el listado tipificado	Cantidad	Coste unitario	Cuantificación individual de la carga administrativa
Presentar solicitud manera presencial	1	Presentar una solicitud presencialmente	1,00	80,00	80
Aportación datos adicionales (discapacidad, áreas de salud y ámbitos asistenciales)	8	Aportación de datos	3,00	2,00	6
Pago de tasas	3	Tramitación mediante intermediarios (bancos)	1,00	35,00	35
Presentar 10 documentos acreditativos de méritos	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	10,00	5,00	50
Presentar los 10 documentos compulsados	9	Presentación de copias compulsadas	10,00	1,00	10

Fase nombramiento					
Presentar 2 documentos	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	2,00	5,00	10
Presentación informe médico	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	1,00	5,00	5
Presentación dos declaraciones responsables	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	2,00	5,00	10
				Coste total individual del procedimiento	206



NORMA MODIFICADA					
Fase de solicitud					
Descripción de la carga de la norma	Identificación numérica de la carga según el listado tipificado	Tipología de la carga según el listado tipificado	Cantidad	Coste unitario	Carga administrativa total para el interesado
Cumplimentar y presentar una solicitud por medios electrónicos	2	Presentar una solicitud electrónica	1,00	5,00	5
Aportación datos adicionales (discapacidad, áreas salud, ámbito asistencial, preferencia llamamientos)	8	Aportación de datos	4,00	2,00	8
Pago de tasas electrónica	7	Presentación electrónica de documentos, facturas o requisitos	1,00	4,00	4
Presentar digitalmente 10 documentos acreditativos de méritos	7	Presentación electrónica de documentos, facturas o requisitos	10,00	4,00	40
Fase de solicitud					
Presentar 2 documentos	4	Presentación convencional documentos, facturas o requisitos	2,00	5,00	10
Presentación declaraciones responsables	3 4	Presentación convencional documentos, facturas o requisitos	3,00	5,00	15
Coste total individual del procedimiento					82



De los datos reseñados, cabe deducir que la diferencia de cargas administrativas para los aspirantes por primera vez supone una importante reducción de costes que se deriva de la utilización de medios convencionales de presentación o la utilización de medios telemáticos, pudiendo cifrar de manera aproximada un ahorro de 124 € (206 - 82 €), a partir de un ejemplo con aportación inicial de 10 documentos acreditativos de méritos.

Pero, además, la reducción de cargas administrativas aún debe ser muy superior en las sucesivas actualizaciones y aportación de nuevos datos méritos por parte de los aspirantes inscritos, que no estarán obligados a realizar solicitudes complementarias con toda la aportación convencional de documentos sino que accederán directamente a través de su perfil para aportar exclusivamente aquel nuevo mérito que hayan obtenido o a modificar puntualmente un dato personal o de preferencia sin necesidad de presentar nuevas solicitudes aportando la totalidad de datos que ya se encuentran incorporados en el expediente del interesado.

Finalmente, extrapolando los datos individuales expuestos sobre la reducción de cargas administrativas para un aspirante y aplicándolo a la elevadísima cifra de personas actualmente inscritas para el conjunto de las bolsas vigentes, más de 240.000, es posible concluir que, con la plena aplicación de este sistema de autobaremación, los resultados en la reducción global de cargas administrativas para los interesados y consecuentemente en la reducción de costes para la administración gestora deben ser muy notables.

4.5. Impacto por razón de género.

A los efectos de cumplimentar el informe sobre impacto por razón de género, exigido para los proyectos de disposiciones de carácter general por el artículo 53.1 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente, de acuerdo con la modificación introducida por la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, ha de decirse que este proyecto normativo sí contempla una acción positiva específicamente encaminada a alcanzar la igualdad de oportunidades de las aspirantes a la Bolsa de Trabajo, por cuanto por vez primera, se regula el derecho de la mujer a incorporarse al puesto de trabajo que le ha sido ofertado, siempre de acuerdo a su puntuación, a la finalización de su situación protegida derivada de la maternidad, además del derecho a puntuar en la bolsa de trabajo por el tiempo en el que no haya podido desempeñarlo por razón de su estado, si la necesidad de cobertura del mismo se extendiera más allá del periodo de duración de dicha situación.



Dicho derecho se extiende igualmente al aspirante que se encuentre en la situación de permiso por paternidad.

En consecuencia se trata de una cuestión de oportunidad que mejora sustancialmente la regulación actual existente de protección a la mujer o al hombre en las circunstancias descritas, dado que la Orden actualmente en vigor únicamente reconoce el derecho del aspirante a obtener la puntuación en la Bolsa de Trabajo por el tiempo correspondiente en el que no haya podido desempeñar el nombramiento que le corresponda según orden de puntuación, al encontrarse en las situaciones protegidas por razón de maternidad o paternidad mencionadas.

4.6. Impacto por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

El desarrollo y aplicación de la disposición que se tramita no afecta, en modo alguno, a los derechos y a la igualdad social de las personas objeto de protección de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por lo que se concluye que el impacto por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género es nulo o neutro en relación a la diversidad de género a que se refiere el artículo 46.3.g) de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

4.7. Otros impactos.

4.7.1. Impacto en materia de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En aplicación del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el proyecto de modificación de Orden tiene un impacto positivo por los siguientes motivos:

- a) La norma propone el desarrollo de herramientas telemáticas para la gestión de los procesos en los que participa el interesado, incidiendo en la accesibilidad universal e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.



- b) En el apartado 1 del artículo 15 ter, se obliga a que el porcentaje del 4% de asignación de los nombramientos suscritos de naturaleza interina o de larga duración a personas con discapacidad actualmente en vigor, se aplique sobre el total de los nombramientos, es decir, sobre el total de los suscritos para interinidad y larga duración y de los eventuales y de sustitución, ampliando por tanto el derecho reconocido de acceso a los discapacitados a los nombramientos temporales en cada categoría/opción, y por tanto con un importante impacto positivo en los procedimientos de selección de personal estatutario temporal.

4.7.2. Impacto en la sociedad y en el Servicio Murciano de Salud.

Existen 244.480 aspirantes inscritos en las bolsas de trabajo del Servicio Murciano de Salud lo que puede dar una idea de la repercusión que en la sociedad tiene el sistema de selección del personal. Si se relaciona el número de aspirantes inscritos con el número de aspirantes que han firmado al menos un contrato, el porcentaje de contratados sobre el total de aspirantes es del 3,13 %.

Teniendo en cuenta la enorme desproporción entre el número de aspirantes inscritos y el número de aspirantes que han accedido a al menos un contrato, cabe preguntarse por la utilidad que proporciona al Servicio Murciano de Salud el hecho de tener miles de currículos valorados de aspirantes a un contrato sin posibilidad alguna de ser llamados para un puesto de trabajo.

Además, la reducción de la temporalidad demandada desde todos los ámbitos y deseable desde el punto de vista de la tranquilidad económica del trabajador, lleva a la Administración a la realización de diversos procedimientos de consolidación que deben llevar, a su vez, a realizar un análisis de la repercusión que tendrán en la contratación de personal y, por tanto, en las expectativas de los aspirantes a un contrato. Tan solo cabe imaginar la frustración de todos aquellos aspirantes que legítimamente han participado en el proceso de selección a través de bolsa de trabajo, pagando unas tasas, con la expectativa de un puesto de trabajo que nunca llega.

4.8. Impacto en la infancia y adolescencia e impacto en las familias.

En líneas generales, por lo que respecta al impacto sobre la infancia, adolescencia y familia, exigibles, respectivamente, por el artículo 22 quinquies "Impacto de las normas en la infancia y en la adolescencia" de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor y por la disposición adicional décima "Impacto de las normas en la familia" de Ley 40/2003, de 18 de



Región de Murcia
Consejería de Salud

Dirección General de Recursos Humanos
Servicio Jurídico de Recursos Humanos
C/ Central, s/n 2ª Planta.
Edif. Habitamia I- 30100 Murcia



noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, hay que indicar que si bien este proyecto no afecta de modo directo a estos ámbitos sí que, por el contrario, es necesario reseñar que los derechos de la mujer a incorporarse al puesto de trabajo que le ha sido ofertado tras la gestación y parto, siempre de acuerdo a su puntuación, a la finalización de su situación protegida derivada de la maternidad, además del derecho a puntuar en la bolsa de trabajo por el tiempo en el que no haya podido desempeñarlo por razón de su estado, en su caso, y su extensión también a las situaciones de paternidad, suponen un beneficio evidente para las familias, dado que son medidas positivas que procuran evitar una penalización laboral añadida como consecuencia del nacimiento de los hijos; lo que también repercute indirectamente de modo muy favorable en esos niños como consecuencia de la mejor protección de la situación laboral de los progenitores.